

계 된 동 내 관 구

김유정

(고려대 교 언론 과 석사과정)

본 연구의 목적은 계 된 동이론을 국의 사내연애에 적용 여 이 고자 는 것이다. 총 250명의 참여자(63%여성, 36%남성)중, 121명의 직장인과 129명의 대 생을 대상으로 사내연애에 대 태도, 주관적 규범, 지각된 동통제, 그리고 동의도를 측정 였다. 그리고 참여자들이 사내연애에 대 소문을 어떻게 인식 고 있는지 설문 였다. 본 연구 결과, 직장인들 중 31%가 사내연애의 경 이 있다는 것을 인 수 있었다. 동에 대 태도, 주관적 규범 그리고 지각된 동 통제력에 따라 대 생들의 사내연애 동의도에 유의미 차이를 인 수 있었다. 반면, 직장인들의 사내연애 동의도에서는 태도, 지각된 동 통제만이 유의미 결과를 보여주었다. 더불어, 직장인과 비교 여 대 생에게 있어서 직장동료와 상사의 사내연애에 대 주관적 규범이 더 부정적인 것으로 나타났다. 또, 직장인들에 비 대 생들은 소문내기 좋아하는 사람들은 사내연애를 는 것에 대 더 긍정적으로 생각 것이라고 인식 였다. 본 연구결과에서 대 생과 직장인의 직장생 은 사 경 의 차이가 연구에 직간접적 영 을 주었을 것으로 보인다. 본 연구는 계 된 동이론과 소문(빅마우스)에 대 규범요인을 추가 여 사내연애에 적용 였다는 점에 의의가 있다. 이어서 본 연구에서는 구체적인 실증적 연구결과와 이론적 분석에 대 논의 였다.

키워드: 사내연애, 계 된 동이론, 직장인, 대 생, 동의도, 소문

1. 구 경 구

오늘날 사에서 가장 많은 시간을 보내는 대인들은 직장 중심적 인간관계를 기반으로, 울성을 무엇보다 추구 다. 남녀관계에 있어서도 예외가 아니다. 매일 출근 는 직장에서 루 중 가장 많은 시간을 사 사람들과 지내다 보면, 자연스럽게 서로에 대 감을 갖게 되어 직장동료에서 연인으로 관계를 발전시키게 된다(Pierce, Byrne and Aquinis, 1996). 2013년 텔 사이트 잡 코리아(Job Korea)의 통계결과에 따르면 연인을 만나는 곳으로 소개팅(47%)이 가장 많았고, 사내연애(24.8%)가 그 다음으로 많았다. 이처럼 사내연애는 보 되어가고 있으며, 매체에서도 쉽게 다뤄지는 소재이다. 기존의 직장인끼리의 연애를 다룬 영 , 드라마들을 보면, 사내연애를 숨기거나 주위사람을 의식 는 등의 내용들이 많다(예를 들면, 드라마 ‘직장의 신’ 8 “누군가는 고 있다. 사내연애”(2013), ‘여자만 구두’(2014), ‘막돼먹은 영애씨 시리즈’, 영 ‘연애의 온도’(2012) 등). 최근의 시장조사전문기관인 트렌드모니터(Trend Monitor)의 조사결과에서는, 사내연애에 대 리서치에서 10명 중 4명은 사내연애의 경 이 있는 것으로 나타났으며, 사내연애에 선입견을 두기보다는 우리 주변에서 충분 일어날 수 있는 자연스러운 일로 인식 는 것으로 나타났다. 즉, 계속 서 누군가는 사내연애를 고 있는 것으로 볼 수 있다. 그러나 사내연애에 대 인식이 자연스러워진 것에 비 여전 직장 내의 커 들을 둘러싼 소문이나 과도 관심 등으로 인 사내연애를 쉬쉬 는 경우가 많다. 국은 남을 의식 는 문 가 뿌리 깊게 자리 잡고 있으며, 기업 조직에서의 집단주의가 강 다. 이런 집단 규범들은 사내연애 동이나 의도에 영 을 줄 것으로 예측된다. 이밖에도 실질적으로 사내연애에 영 을 줄 수 있는 요인들은 다양 것이다.

사내연애 동과 그 의도를 구체적으로 이 기 위 서는 문적 접근이 요 다. 아직까지 사내연애를 는 동에 대 체계적으로 설명 거나 그 의도를 예측 는 등의 선 연구가 미 비 실정이다. 사내연애 동과 그 의도에 직간접적으로 영 을 주는 요인들을 분석 기 위 서 심리 적 연구모 의 적용이 요 다. 지금까지 동의도를 예측 는데 있어 아젠(Ajzen)의 계 된 동이론이 가장 널리 사용되고 있다. 계 된 동이론은 어떤 특정 동이 태도, 주관적 규범 그리고 지각된 동통제에 의 좌우된다고 가정 다. 대 적으로 금연 동, 연 동, 다 이어트, 여가 동 등의 연구에서 계 된 동이론을 입증 였으며, 인간의 특정 동에 대 이 고 예측 에 있어 유용 연구모 이다. 따라서 본 연구에서 계 된 동이론의 연구모 을 토대로, 대 생과 직장인을 대상으로 사내연애 동의도를 알아보았다. 사내연애에 대 보 적 인식과 동의도를 파악 기 위 대 생들과 직장인들의 사내연애 동의도를 비교 고 사내연애 동의도에 영 을 주는 세 변인 태도, 주관적 규범 그리고 지각된 동통제와 계 소문, 규범에 관련된 변인들을 추가 여 각각의 변인이 사내연애 동의도에 미치는 영 을 알아보고 자 다. 이는 사내연애에 대 이론적 연구의 발판을 마련 것이다.

2. 경 구

1) 내

국립국어원 준국어대사전에서 ‘연애’의 사전적 의미는 연인관계인 두 사람이 서로 그리워 고 사랑 는 것으로 정의된다. 여기서 두 남녀가 서로의 감을 느끼며 실질적으로 연애의 감정을 갖고 가깝게 지내는 것을 사내연애라고 수 있다(Pierce, Byrne & Aguinis, 1996). 어스(1997, p198)에 따르면 사내연애의 개념은 크게 두가지로 나뉘볼수 있는데, 첫 번째가 직위가 같은 동료 간의 연애, 두 번째는 직위가 다른 사람끼리의 연애(hierarchical romance)로 가령, 상사와 사원의 연애를 말 다.

사내연애는 우리에게 익숙 소재이며, 미로운 연구 주제이다. 그러나 기존의 사내연애에 대 국내의 연구 는 찾아보기 들다. 대부분 사내연애의 동양상, 인식을 파악 기 위 리서치 조사가 이루어졌을 뿐 사내연애 에 대 구체적인 연구는 이루어지지 않고 있다. 반면, 외에서는 1970년대 이 로 사내연애와 관련된 연구가 꾸준 이루어지고 있다. 기존에 사내연애에 대 선 연구들을 살 보면 주로 직장의 사내연애 규정(policy), 성 룡(sexual harassment) 등에 초점을 맞추어 연구되어왔다(Pierce & Aguinis, 2005; Mainiero & Jones, 2013; Boyd, 2010).

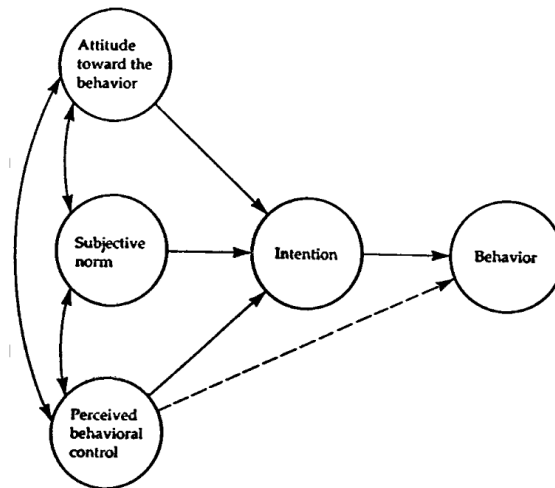
외의 선 연구들을 살 보면 사내연애가 조직에 부정적인 영 을 준다는 결과가 대부분이다(Powell, 1993). 직장 내의 계급(hierarchical)간 이성간의 연애는 조직에 부정적인 영 을 준다는 인식이 많았고(Clarie L. Barratt & Cynthia R. Nordstrom, 2011), 직장동료들을 대상으로 사내연애에 대 인식에 영 을 주는 주요 요인을 성 별과 직위로 구분 었을 때, 일반적으로 같은 직위의 동료들끼리 연애를 는 것에 비 직위가 높은 사람과 연 애를 는 동료에 대 연대감이나 결속력을 덜 느끼고 서로 속이는 부분이 많아진다는 결과였다(Horan and Chory, 2009). 또, 사내연애의 노출(공개, 비공개 여부)과 직장동료의 반응에 대 연구를 살 보면, 사내연애의 노출이 사적일 때는 긍정적인 반응을 보였고, 공적 노출일 때 부정적 반응이 나타났다(Renee & Sean, 2014). 이처럼 선 연구를 통 서 사내연애에 대 제3자의 인식이 부정적인 것을 알 수 있었다.

외에서는 대부분의 기업들이 사내연애가 조직에 미치는 부정적인 영 력을 고려 여 사내연애를 금 거나 엄격 분위기를 조성 왔다. The Society for Human Resource Management research의 2014년 사내연애 규 정에 대 조사결과, 사내연애 규정은 기업에서 더욱 보 되고 있는 것으로 나타났다. 조사자 중 42%의 직 장인들은 사내연애에 대 문서 은 구두상으로의 규정이 있다고 응답 었으며, 이것은 2005년의 사내연애 규 정관련 조사에서보다 두배 증가 수치였다. 이와 대조적으로 대부분의 국내 기업에서는 외의 ‘러브 컨트랙트 (love contract)’와 같은 사내연애 계약서나 구체적인 규율을 찾아보기 들다. 본 연구의 조사결과에서도 직장인 들 중 본인의 기업에서 사내연애를 금지 는 규율이나 분위기는 거의 없는 것으로 나타났다. 최근에는 가족적인 분위기를 추구 고 사내연애를 격려 는 기업들을 쉽게 찾아볼수 있다. 예를 들면 스코 컴텍, 삼성, 케미 칼 등의 국내 대기업들은 온라인상의 사 블로그를 통 실제 사내 커 과 부부의 이야기를 칼럼에 기재 는 등 사내커 을 격려 는 분위기이다. 또 독약 은 사내커 과 부부들을 대상으로 다양 택을 지원 주며, 직장과 가정을 병 수 있는 기업문 를 정착시켰다. LG디스 레이는 ‘ 복 직장 만들기’라는 슬로건 에 사내결 을 적극적으로 장려 고, 국전력공사 자 사인 국서부발전은 사내커 결 축 로그램을 만드 는 등 가족친 적인 경영 시스템을 추구 고 있다(보건타임즈, 2013). 이처럼 국내기업문 의 속이 조금은 달 라지고 있는 것을 볼 수 있다. 어스(Pierce et al, 1996)에 의 면 조직을 운영 는 사업장에서 사내연애는 무시 수 없는 중요 요소이다. 그럼에도 불구하고 아직까지 사내연애를 주제로 선 연구들이 많지 않기 때문에 보다 다양 연구 모델을 통 사내연애에 대 연구가 요 다고 주장 다. 재까지 사내연애에 이론 적 모 을 적용 연구는 찾기 들다. 따라서 본 연구에서는 사내연애 동에 계 된 동이론 모 을 적용 여 연구 고자 다.

2) 계 된 동

조직 내에서 인간의 동을 이 고 설명 기 위 서는 동의도에 대 분석이 요 것이다. 동의도를 예측 기 위 많은 이론, 분석모델이 연구되어 왔다. 그중 시바인(Fishbein)과 아젠(Ajzen)의 리적 동 이론(TRA)은 동에 영 을 주는 변수들을 태도(attitude toward the behavior)와 주관적 규범(subjective norm)으로 보고, 이들 변수가 동의도에 영 을 주며 동의도(behavior intention)는 곧 동에 영 을 주는 것으로 보았다. 태도와 동관계의 설명을 높이기위 주변상 의 영 을 받는다는 점을 고려 여 동에 대 주관적 규범을 제시 였다. 다만, 리적 동이론은 자신의 동을 통제 수 없는 상 에서는 계가 있다. 이러 문제점을 고려 여 동의도를 결정짓는 변수로 지각된 동 통제(perceived behavioral control)의 개념을 추가 여 기존 리적 동이론을 장 였다. 즉, 계 된 동이론(Ajzen, 1991)은 리적 동이론의 장 이라고 수 있는데, 총 세 개의 변수가 인간의 동의도에 영 을 주고 동의도와 지각된 동통제는 직접적으로 동에 영 을 미친다고 가정 다.

첫 번째 변수는 동에 대 태도이다. 이것은 어떤 특정 동에 대 감정적 가를 는 것을 말 다. 신 념과 달리 태도는 좋고 싫은 정도를 나타낸다. 두 번째 변수는 주관적 규범이다. 어떤 특정 동을 는 것에 있어 주변 사람들의 생각을 말 는데, 이것은 곧 사 적 동조, 중요 집단의 영 력을 의미 기도 다. 주관적 규범은 사 적 압력, 동조에 대 개인적 지각과 다른 사람의 의견에 얼마나 순응 는지의 정도를 모두 고 있다. 세 번째 변수인 지각된 동통제는 개인이 어떤 특정 동을 수 는데 있어 통제 수 있는 정도를 말 다. 이것은 외적요소와 내적요소로 나눌 수 있는데, 시간, 돈, 물질적인 것들을 외적요소로 보며, 개인의 능력이나 자신감과 같은 요소들을 내적으로 보고 있다. 즉, 지각된 동통제는 개인의 외적요소와 내적요소가 모두 되어 어떤 동을 수 는데 중요 역 을 다. 지각된 동통제는 다른 변인과 달리 동에 직접적으로 영 을 미치기도 며, 동의도를 통 간접적으로 영 을 미치기도 다. 이와 같이 위의 세 가지 변인이 동의도나 동에 영 을 주는 것으로 변인들 간의 관계를 모 으로 나타내면 다음과 같다.



[그림 1] 계 된 동이론의 모

출처: Ajzen, I.(1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 182 쪽에서 인용. 원 저작권자의 모든 권리가 보 됨.

계 된 동이론은 국내, 국외에서 모두 다양 문적 영역의 동들을 연구 는데 적용되고 있다. 직장인 과 대 생의 음주모임 참여 동에 계 된 동이론을 적용 연구(Hee Sun Park, 2009), 청소년들의 팬 읽 는 동에 대 연구(조안나, 2010), 외모관리 동에 계 된 동이론을 적용 연구(이지영, 박길순, 2012), 20 대 미 자의 낙태 및 다자녀 출산의도에 대 연구(이정기, 박성순, 김 은, 2011) 등 다양 분야에 계 된 동이론이 용되고 있다.

계 된 동이론은 이성적인 의사결정 모델로 사내연애의 동의도에 대 구체적 설명이 가능 다. 그러므로 계 된 동이론은 태도, 주관적 규범, 지각된 동통제의 인지적 요인들이 사내연애 의도에 미치는 영 을 파악 여 기업 내의 사내연애 문제에 대 전략 수립에 기여 수 있다. 특 국의 기업 문 는 집단주의가 강 여 남을 의식 는 경 이 많다. 따라서 본 연구에 특정 동에 있어 다른 주요 집단 의견에 동조의를 나타내 는 규범(norm)의 개념과 계 된 동이론을 적용 기 적 다.

3) 단규 과 ‘ ’

기존의 주관적 규범에 대 국내 선 연구들을 살 보면, 차동 (2005)의 음 위에 대 연구에서 기술적 규범이 동의도에 대 영 력이 유의미 지 않게 나타났으며, 손영곤, 이병관(2012)의 계 된 동이론을 적용 사 인지적 동모델의 유용성에 대 메타분석결과, 국내의 계 된 동이론을 적용 연구들 중, 주관적 규 범은 특정 동의도에 대 설명력이 낮게 나타났다. 또, 이정기와 우 진(2010)의 연구에서는 사이 버 언어 력 위 의도에 집단규범의 설명력이 주관적 규범보다 높게 나타났다. 이와 같이 본 연구에 서는 기존의 계 된 동이론에서의 주관적 규범을 장 여 집단규범과 같은 새로운 변인들을 추가 여 사내연 애 동의도에 대 설명력을 높이하고자 다.

본 연구의 Pre-test를 실시 결과, 주관적 규범 목에서 사내연애를 는데 있어 가장 고려되 는 주변사람은 소문내는 사람(21.5%)과 상사(21.5%)였으며, 동료(19%) 또 동 결정에 많은 영 을 주는 사람으로 나타났다. 국의 기업문 특성상 조직의 분위기나 의견에 동조되는 경 이 많기 때문에, 직장인들은 사 내의 상사와 동료를 소문내는 사람(빅마우스)들의 규범에 따라 사내연애 동의도를 달리 것으로 추측된다.

일반적으로 개인은 주변 사람을 의식 며 그들이 선 는 방 으로 동 기를 원 다. 특 많은 사람들이 군집 있는 조직체에서 이런 집단적 규범은 더 강 게 나타날것이다. 심 진 (2012)은 “동류집단압력에 의 개인이 특정 동을 수 때 그 수 동기가 자신의 자유의지보다 주위 경으로부터 비롯될 수 있다”(18쪽) 고 설명 였다. 이와 비슷 맥락으로 집단적 규범을 사내연애에 적용 수 있을 것이다. 직장인들은 개인이 사 내연애를 는데 있어, 자신과 가까이에 있는 동료집단에 의 압력을 받음으로써 그들이 생각 는 방식으로 동 게 된다. 즉, 조직 내에서 사내연애를 경우, 집단규범은 사내연애 동의도에 중요 요인으로 작용 것이다.

시장조사업체인 이지서베이에서 ‘직장 내 빅마우스’(2013)에 대 591명의 직장인을 대상으로 자체 조사 결과, 직장인의 62%가 사 내에서 ‘빅마우스’가 실제 있다고 응답 였다. ‘빅마우스’란 사내에서 소문을 잘 드리는 사람을 일컫는 말이다. ‘빅마우스’ 때문에 를 본 적이 있는 사람은 전체의 56.1%로 조사됐으며, 직 장에서 ‘빅마우스’가 되는 이유로는 조사 대상자의 절반이 넘는 65.7%가 일에 참견 거나 말 기를 좋아 는 성 격 때문이라고 답 였다. 또, LG경제연구소 최병권 연구원이 보고 자료에 따르면, 동료에 대 뒷담 가 17%, 사내연애는 9%로 직장인의 가십성 대 소재로 상위권이였다. 스마트 디바이스의 발전과 소셜네트워크 서비스(SNS) 등으로 가십성 대 가 증가 수밖에 없는 경에서 직장 내의 가십은 과거보다 늘어났다는 응답이 많았 다. 이어서, 그는 직장 내 가십은 가볍게 넘길 대상이 아니라고 주장 였다. 이와 같이 사내연애에 있어서 집단

규범과 소문(빅마우스)을 중요 변인으로 예측 볼수 있을것이다. 따라서 본 연구에서는 동료, 상사의 부정적 규범(집단규범), 소문내기 좋아 하는 사람의 부정적/긍정적 규범(빅마우스의 규범)으로 추가 변인을 설정 했다.

4) 구

직장인들의 사내연애 동의도를 구체적으로 살 보고 동의도에 영 을 미치는 요인을 조사 연구가 거의 없다. 기업에서 올바른 사내문 와 사내연애관련 규정을 정착시키기 위 직장인과 대 생(비직장인)을 대상으로 실시 사내연애 연구는 도움이 될 것이다. 본 연구는 사내연애에 계 된 동이론과 소문에 대 변인들을 적용 했다. 인간 동에 대 심리적 요인과 규범(norm)을 추가 여 사내연애 동의도에 대 설명을 장시키려 했다. 본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

1. 사내연애 동에 대 태도, 주관적 규범, 지각된 동통제력은 사내연애 동의도에 영 을 미치는가?
- 2.. ‘빅마우스’와 집단규범에 대 변인들은 사내연애 동의도에 영 을 미치는가?
3. 직장인과 대 생은 사내연애 동에 대 태도, 주관적 규범, 지각된 동통제, 의도에 차이가 있는가?
4. 직장인과 대 생은 ‘빅마우스’와 집단규범에 대 변인들에 있어 차이가 있는가?

3. 구

1) 구대

직장인의 사내연애 동의도를 알아보기 위 여 성인 20~50대 121명과 직장인의 비교대상으로 대 생 129명을 대상으로 설문지 조사 방법을 이용 했다. 자료는 서울지역을 중심으로 여 2015년 3월에서 10월까지의 설문을 수집 했다. 총 269명의 자료를 수집 가운데 외국 국적의 대 생 19명을 제외 250명의 자료를 최종 자료 분석에 사용 했다.

2)

(1) 사내연애 동에 대 태도

사내연애 동에 대 태도는 사내연애를 는 것에 대 여 ‘나쁘다/좋다’, ‘롭다/유익 다’, ‘명 지 않다/명 다’, ‘도움이 안 된다/도움이 된다’ 등의 4문 을 5점 척도로 측정 했다.

(2) 주관적 규범

사내연애 동에 대 주관적 규범은 자신의 가까운 주변사람들이 내가 사내연애 는 것을 선 는가에 대 질문을 ‘전 그렇지 않다/매우 그렇다’의 9문 을 5점 척도로 의미 분별 여 측정 했다.

(3) 지각된 동통제

사내연애 동에 대 지각된 동통제는 사내연애에 대 동을 어느 정도 조절 수 있는가에 대 9문의 질문을 ‘전 그렇지 않다/매우 그렇다’의 5점 척도로 측정 했다.

(4) 동료, 상사의 부정적 집단규범

동료, 상사의 답은 각각 주관적 규범 측정을 수정 여 사용 했다. '사내연애 동에 대 직장 동료는 답 것이다', '사내연애를 곱지 않은 시선으로 볼 것이다' 등의 7문 으로 구성 했고 '전 그렇지 않다/매우 그렇다'의 5점 척도로 측정 했다.

(5) 소문내기 좋아 는 사람들의 규범

사내연애 동에 대 소문내기 좋아 는 사람(은 빅마우스)들은 의적 은 비 의적인지에 대 알아보 았다. 긍정적 반응에 대 문 은 '소문내기 좋아 는 사람들은 내가 사내연애 기를 원 다/기대 다/선 다' 로 3문 그리고 부정적 반응에 대 질문으로 '소문내기 좋아 는 사람들은 사내연애에 대 답 것이다/간섭 것이다' 등 7문 으로 구성 했다. 각 문 에 대 응답은 '전 그렇지 않다/매우 그렇다'의 5점 척도로 측정 했다.

(6) 동의도

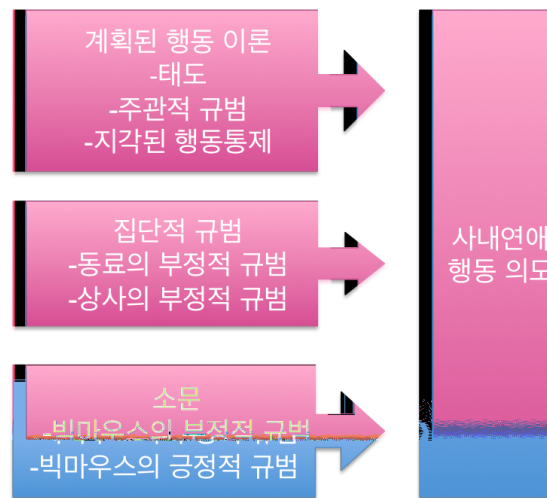
사내연애 동의도에 대 질문 했다. 질문 문 은 '나는 사내연애를 의 이 있다', '나는 기 가 되면 사내연애를 것이다' 등의 5문 으로 구성 했고, '전 동의 지 않음/매우 동의 '의 5점 척도로 측정 했다.

3) 도구

본 연구에서는 사내연애 동에 대 선 결정요인으로 계 된 동이론의 세 독립변인인 사내연애 동에 대 태도, 사내연애 동에 대 주관적 규범, 사내연애 동에 대 지각된 동통제를 측정 했다. 본 연구에 사 용된 측정도구는 Ajzen의 TPB 문 구성 매뉴얼에 따랐으며, 사내연애 동에 적 도록 태도 4문 , 주관적 규범 9문 , 지각된 동통제 9문 , 동의도 5문 으로 수정 했고 소문과 규범에 관련된 문 을 추가 구성 했다. 자료 분석을 위 SPSS statistics 20을 이용 했다. 조사대상자의 일반적인 특징을 빈도분석을 통 여 알 아보았으며, 사내연애 동에 대 태도, 주관적 규범, 지각된 동통제 그리고 집단규범과 소문내기 좋아 는 사람(빅마우스)이 동의도에 미치는 영 을 살 보기 위 귀분석을 실시 했다.

4) 구

본 연구의 이론적 논의와 연구문제에 따라 연구모 을 설정 했다. 독립변인은 계 된 동이론의 세 변인인 사내연애에 대 태도, 사내연애에 동에 대 주관적 규범, 사내연애에 대 지각된 동통제와 계 사내연애 에 대 부정적 집단규범(동료와 상사)과 소문내기 좋아 는 사람의 규범(빅마우스)을 추가 여 총 7개의 변인으 로 구성되었으며, 종속 변인은 사내연애 동의도로 설정 했다.



[그림 2] 연구 모

4. 구결과

1) 대

본 연구에서 사내연애에 대 인구통계 적 분석을 위 빈도분석을 실시 였다. 전체 분석 대상자 중 직장인 은 121명(48.4%), 대 생은 129명(51.6%)으로 직장인과 대 생(비직장인)의 비율 구성이 적정 였으며, 성별로 남성 91명(36.4%), 여성 157명(62.8%)으로 응답자 중 여성의 비율이 높았다. 그리고 직장인을 대상으로 추가적 인 정보를 조사 결과, 직장인들 중 31.4%는 사내연애를 경 것으로 응답 였다. 84.3%가 본인의 직장에 사내연애를 금지 는 구체적인 규율이 없으며, 95%가 사내연애를 금지 는 분위기 또 없다고 답 였다. 다른 사람의 사내연애를 목적 , 개인의 사내연애에 대 의견에 변 가 없다는 응답이 43%였으며, 22.3%는 의 견에 변 가 생겼으며 34.7%가 모르겠다고 답 였다.

2) 도, 관 규, 각된 동 대 당 점

사내연애 동에서 태도, 주관적 규범, 지각된 동통제 및 동의도 간의 요인구조를 파악 고 변인들의 관 계를 인 기 위 상관관계와 각 변인에 대 문 들의 내적 일관성을 Cronbach's alpha를 통 인 였다. 본 연구에 채택된 변인들은 신뢰도 분석결과 .70이상으로 나타났다. 사내연애 동의도와 각 독립변인들 간의 상관관계 분석 결과, 태도와 사내연애 동의도가 제일 높은 상관관계($r=.682$)가 있는 것으로 나타났으며, 동료 와 상사의 사내연애에 대 부정적 규범($r=.680$), 지각된 동 통제와 동의도($r=.613$)순으로 상관관계가 나타 났다. 동료와 상사에 대 변인들은 모두 태도, 지각된 동 통제, 주관적 규범, 그리고 동의도에 음의 상관관 계를 나타냈다. 1에서와 같이 소문내기 좋아 는 사람들(빅마우스)의 사내연애 동 선 도와 부정적 규범에 대 변인을 제외 고, 모든 변인들에서 유의미 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

1. 주요 변인들의 상관관계

변인	1	2	3	4	5	6	7	8	Cronbach's α
1. 태도	1								.832
2. 지각된 행동 통제	.509**	1							.731
3. 행동의도	.682**	.613**	1						.968
4. 주관적 규범	.386**	.294**	.358**	1					.930
5. 동료의 부정적 규범	-.352**	-.204**	-.139*	-.337**	1				.771
6. 상사의 부정적 규범	-.237**	-.204**	-.128*	-.466**	.680**	1			.830
7. 빅마우스의 긍정적 규범	-.039	.104	.067	.170**	.073	.020	1		.916
8. 빅마우스의 부정적 규범	-.055	-.027	-.033	-.256**	.484**	.532**	.171**	1	.867

**p<.01, *p<.05

3) 내 태도, 규범, 지각된 행동 통제, 행동의도는

본 연구의 연구문제를 검증하기 위해 귀분석을 실시하였다. 그 결과, 직장인의 사내연애에 대한 태도와 지각된 행동통제가 유의 것으로 나타났다. 그러나 주관적 규범은 유의하지 않은 것으로 나타났다. 가장 큰 영향을 보인 것은 사내연애에 대한 태도($\beta=.476$, $p<.001$)로 사내연애에 대한 태도는 사내연애 행동의도에 긍정적인 영향을 미쳤다. 지각된 행동 통제($\beta=.350$, $p<.001$)도 사내연애 행동의도에 유의미한 설명력을 가지는 것으로 나타났다. 전체설명력을($R^2=.565$) 보면 사내연애에 대한 태도, 주관적 규범, 지각된 행동통제 모두 사내연애 행동의도를 56.5%설명하는 것으로 볼 수 있다.

2. 사내연애 행동의도에 미치는 영향

모형	비표준화계수		표준화계수	t
	B	표준오차 오류	β	
(상수)	-.821	.232		-3.537
사내연애에 대한 태도	.656	.070	.476	9.329***
주관적 규범	.105	.067	.072	1.560
지각된 행동 통제	.468	.066	.350	7.110***
$R^2 / \text{adj}R^2$.565/.560			
F	106.462			

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

계 된 동이론의 세변인과 계 동료와 상사의 부정적 규범(답), 소문내기 좋아하는 사람(빅마우스)의 의적/비 의적 규범의 변인들을 추가 하여 사내연애 동의도를 종속변인으로 설정 고 계층적 귀분석을 실시 였다. 그 결과, 사내연애에 대 태도, 지각된 동통제 그리고 추가 변인들 중 동료의 부정적 규범(답)이 유의 것으로 나타났다. 나머지 변인의 결과는 모두 $p < .05$ 보다 크므로 유의 지 않는 것으로 나타났다. 가장 큰 영 력을 보인 것은 사내연애에 대 태도($\beta = .517, p < .01$)로 사내연애에 대 태도는 직장인의 사 내연애 동의도에 긍정적인 영 을 미쳤다. 지각된 동 통제($\beta = .357, p < .01$)와 사내연애에 대 동료의 부정적 규범($\beta = .151, p < .05$)도 사내연애 동의도에 유의미 영 력을 미치는 것 으로 나타났다. 전체설명력을($R^2 = .584$) 보면 사내연애에 대 태도, 주관적 규범, 지각된 동통 제를 모든 변인들은 사내연애 동의도를 58.4%설명 였다. 여기서 추가된 변인들이 사 내연애 동의도에 대 설명력을 다소 보완 주었다고 볼 수 있다.

3. 사내연애 동의도에 미치는 영 -2

모형	비표준화계수		표준화계수	t
	B	표준오차 오류	β	
(상수)	-1.814	.460		-3.946
사내연애에 대한 태도	.717	.074	.517	9.718**
주관적 규범	.146	.075	.100	1.956
지각된 행동 통제	.474	.066	.357	7.210**
동료의 부정적 규범	.213	.085	.151	2.497*
상사의 부정적 규범	.085	.102	.053	.828
빅마우스의 긍정적 규범	-.120	.082	-.076	-1.467
빅마우스의 부정적 규범	.043	.056	.034	.772
$R^2 / \text{adj}R^2$.584/.572
F				48.297

* $p < .05$, ** $p < .01$

따라서 연구문제 1, 2에 대 검증 결과, 사내연애에 대 태도, 지각된 동통제 그리고 추 가 변인들 중 동료의 부정적 규범만이 사내연애 동의도에 영 을 미치는 것으로 나타났다.

4) 과 대 교

4. 변인에 대 직장인과 대 생의 군 t-test

변수	직장인(n=121)	대학생(n=129)	t값
행동에 대한 태도	3.20(0.89)	2.87(0.68)	3.25**
주관적 규범	2.52(0.78)	2.30(0.72)	2.24*
지각된 통제	3.55(0.84)	3.47(0.81)	0.75
동료의 부정적 규범	3.01(0.81)	3.53(0.65)	-5.69**
상사의 부정적 규범	3.39(0.70)	3.85(0.58)	-5.67**
사내연애 행동의도	3.15(1.20)	2.97(1.01)	1.33
변수	직장인(n=121)	대학생(n=128)	t값
빅마우스의 부정적 규범	3.69(0.77)	3.85(0.62)	-1.75*
빅마우스의 긍정적 규범	2.83(0.91)	3.10(0.80)	-2.50*

** $p < .01$, * $p < .05$

직장인과 대 생의 변인 간 균값의 차이를 알아보기 위 독립변인 T-test를 실시 결과, 4에서와 같이 사내연애에 대 태도($t=3.25$, $df=248$, $p<.01$), 주관적 규범($t=2.24$, $df=248$, $p<.05$), 동료($t=-5.69$, $df=248$, $p<.01$)와 상사($t=-5.67$, $df=248$, $p<.01$)에 의 부정적 규범 그리고 소문내기 좋아 는 사람(빅마우스)의 부정적 규범($t=-1.75$, $df=247$, $p<.05$)과 그들이 사내 연애를 선 는 정도($t=-2.50$, $df=247$, $p<.05$)에서 유의미 차이가 있었다. 사내연애 동에 대 태도와 주관적 규범에서 직장인이 대 생보다 균값이 높았으며, 나머지 동료와 상사 그 리고 빅마우스에 관련된 변인에서는 대 생이 직장인보다 균값이 높게 나타났다. 즉, 직장인 이 대 생보다 사내연애 동에 대 더 긍정적인 태도를 가지며 주변사람들이 직장인의 사내 연애에 대 더 긍정적일 것이라고 생각 다. 반면, 대 생은 동료와 상사의 사내연애에 대 인식이 더 부정적이며 소문내기 좋아 는 사람들(빅마우스)의 사내연애에 대 답이 더 심 것이라고 생각 다. 또, 대 생은 소문내기 좋아 는 사람들(빅마우스)이 자신이 사내연애 기를 더 선 는 것으로 나타났다.

따라서 연구문제 3, 4에 대 결과로 사내연애에 대 지각된 동통제력과 동의도를 제외 고, 직장인과 대 생은 사내연애에 대 태도, 주관적 규범, 그리고 동료와 상사의 부정적 규 범, 소문내기 좋아 는 사람(빅마우스)의 규범에 차이가 있는 것으로 나타났다.

5. 결 론

본 연구의 분석결과, 사내연애에 대 태도, 지각된 동통제는 사내연애 동의도에 영 을 미치는 것으로 나타났다. 사내연애 동의도에 있어서 태도가 가장 많은 영 을 미치며 사내연애에 대 태도가 긍정적일수록 사내연애 동의도가 높았다. 이어 사내연애에 대 지각된 동통제도 사내연애 동의도에 영 을 미치며, 사 내연애를 능력이나 용기가 충분 다고 생각 수록 사내연애를 의도가 높게 나타났다. 전체적으로 계 된 동이론의 세 변인만으로 동의도를 설명 는 것보다 규범에 대 변인을 추가시킴으로써 사내연애 동의도 의 설명력이 높아졌다.

직장인을 대상으로 사내연애 시 가장 중요 게 생각 는 사람은 상사와 소문내기 좋아 는 사람(빅마우스)이 가장 많았다. 그러나 실제로 사내연애 동의도에 영 을 주는 것은 직장 동료들로 나 타났으며, 동료가 사내연애에 대 부정적 인식을 가질수록 사내연애 동의도가 높게 나타났다. 또, 직장인과 대 생을 비교 분석 결과 직장인과 대 생에 따라 사내연애 동에 대 태도, 주관적 규범, 동료와 상사의 부정적 규범, 그리고 소문내기 좋아 는 사람의 긍정적/부정적 규범에 차이가 있는 것으로 나타났다. 그러나 사 내연애 의도와 지각된 동통제에서는 직장인과 대 생 모두 비슷 패턴을 보였다. 직장인과 대 생의 차이를 구체적으로 비교 보면, 직장인이 대 생보다 사내연애에 대 더 긍정적인 태도를 가지고 있으며 주변 사람들 또 사내연애에 대 긍정적으로 인식 고 있는 것으로 나타났다. 반면, 대 생은 동료와 상사가 사내연애에 대 더 부정적인 것으로 인식 였다. 그리고 소문내기 좋아 는 사람은 사내연애에 대 비 의적으로 반응 며 다른 사람이 사내연애 기를 더 선 것이라는 인식을 가지고 있었다.

연구결과를 종 보면 본인이 사내연애에 대 의적이거나 소에 사내연애를 능력이 충분 다고 생각 수록 사내연애를 의도가 높은 것으로 석된다. Pre-test에 의 면 직장인 들에게 있어 사내연애를 게 될 경우 상사와 소문내기 좋아 는 사람을 가장 많이 의식 는 것으로 나타났지만, 본 연구에서는 주변동료의 부정적인 반응이 있을수록 사내연애 동의도가

높은 것으로 나타났다. 이것은 사내연애 동의도에 있어 본인의 태도와 능력을 중요하게 생각하기 때문에 주변동료의 담이나 곱지 않은 시선에도 불구하고 사내연애 의도가 충분 것으로 사료된다. 더불어 이는 사내연애를 비밀연애로 의도로 적 수도 있을 것이다. 그리고 직장인과 대 생의 비교결과, 대 생의 경우 직접적인 사 생 이나 사내연애 경 이 거의 없기 때문에 직장인에 비 사내연애에 대 견 가 더 부정적인 것으로 보인다. 소문내기 좋아하는 사람(빅마우스)은 사내연애에 대 가십을 즐기고 계속 서 담 기 위 다른 사람이 사내연애 는 것을 선 는 것으로 적 수 있다.

사내연애가 보 됨에 따라 사내연애로 겪을 개인의 정신적 또는 물질적 를 방지 고 기업차원에서의 손실을 줄이기 위 기업의 전략적 가이드라인이 요 것이다. 그러므로 사내연애 동의도와 규범에 대 구체적인 조사가 이루어져야 다. 단순 사내연애의 괄적인 통계조사에 국 된 것이 아닌 심도있는 연구가 요 다. 인간 동에 대 체계적으로 분석 수 있는 문적 이론과 틀을 적용시켜 설명력을 높여야 다. 따라서 본 연구는 계 된 동이론을 사내연애에 적용시켜 직장인과 대 생(비직장인)의 사내연애 동에 대 인식을 비교 고 사내연애에 대 조직의 규범과 사내연애 동의도를 탐색 으로서 사내연애 연구의 새로운 접근법을 제시 려 다.

기존의 사내연애에 대 국외 연구는 있었지만 외국에서의 사내연애 개념과 우리나라에서의 개념에는 문 적으로 차이가 있다. 아직까지 국내의 사내연애 관련 연구는 찾아보기 들며, 사내연애 동과 그 의도를 설명 거나 이 려는 시도가 부족 였다. 본 연구는 사내연애에 대 이 를 돕고 더 나아가 기업의 사내문 와 사내연애규정에 대 전략적 대안을 마련 는데 유용 자료가 될 것이다. 특 본 연구는 처음으로 사내연애 동에 계 된 동이론의 적용 가능성을 검증 점에서 의의가 있다.

- 심 진 (2012). 소셜미디어의 정치참여 과에 관 연구. 커뮤니케이션 이론, 8(3), 6-52.
- 윤선 (2007). <사내커뮤니케이션 성 를 위 전략방안 연구>. 서강대 교 영상대 원 석사 위 논문.
- 이지영, 박길순 (2012). 계 된 동이론(TPB)을 적용 외모관리 동에 대 연구. < 국생 과 지>, 21권 2 , 331-347.
- 이선영, 정의철 (2012). 대 생의 문제성 음주의도 및 예방요인에 관 연구. < 국언론 보>, 56권 2 , 379-404.
- 이정기, 박성순, 김 은 (2011). 20대 미 자의 낙태 및 다자녀 출산의도에 관 연구. <미디어, 젠더& 문 >, 17 , 43-79.
- 이정기, 우 진(2010). 사이버 언어 력 의도에 관 연구. <사이버커뮤니케이션 보>, 27권 1 , 215-253.
- 조안나 (2011). <청소년 팬픽읽기 동의 이 >. 명지대 교 대 원 석사 위 논문.
- 조 진 (2013, 1, 4). '사내 연애' 사가 돕는다...새 속도 '이젠 공개' <bkt news>. URL: <http://bktimes.net/detail.php?number=43124>
- 차동 . (2005). 음 위 이 . 국언론 보, 49(3), 346-372.
- 차진우 (2015, 3, 18). 사내연애 '된다, 안된다?' <중앙일보>. URL: <http://news.joins.com/article/17376835> retrieved from 아이비타임스 by콜 스테인글러
- 최병권, 원지 (2012, 11, 21). '직장 내 가십' 가볍게 넘길 대상 아니다. (LG Business Insight). URL: <http://www.lgeri.com/management/organization/article.asp?grouping=01020200&seq=503>
- Ajzen, I.(1991) The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179~211.
- Bandura, A., Adams, N. E., Hardy, A. B., & Howells, G. N. (1980) Tests of the generality of self-efficacy theory. *Cognitive Therapy and Research*, 4(1), 39-66.
- Barratt, Clare L., and Cynthia R. Nordstrom.(2011) Cupid's Cubicle: Co-Workers' Reactions to Workplace Romance Characteristics. *Journal of Organizational Psychology* 11(.2), 9-23.
- Fishbein, M., & Ajzen, I.(1975) Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hearn, J. and W. Parkin (1987). 'Sex' at 'Work': The Power and Paradox of rganization Sexuality. Brighton: Wheatsheaf.
- Horan, S. M., & Chory, R. M. (2009) When work and love mix: Perceptions of peers in workplace romances. *Western Journal of Communication*, 73, 349-369. doi:10.1080=10570310903279042
- Kakabadse, A. and N. Kakabadse (2004). *Intimacy: International Survey of the Sex Lives of People at Work*. New York: Palgrave.

- Mainiero, L. A. (1986). A review and analysis of power dynamics in organizational romances. *Academy of Management Review*, 11(4), 750–762.
- Park, Hee Sun & Lee, Dong wook. (2009). A test of theory of planned behavior in Korea: Participation in alcohol-related social gatherings. *International Journal of Psychology*, 44(6), 418–433.
- Pierce, C.A., Byrne, D. and Aguinis, H. (1996) “Attraction in organizations: a model of workplace romance”, *Journal of Organizational Behavior*, 17(1), pp. 5–32.
- Powell, G. N., & Mainiero, L. A. (1993). Getting ahead-in career and life. Women and men in management, 186–224.
- Powell, G. N., & Foley, S. (1998). Something to Talk About: Romantic Relationships M Organizational Settings. *Journal of Management*, 24(3), 421–448.
- Powell, G. N., & Graves, L. M. (2003). Women and men in management. Sage.
- Renee, L. Cowan & Sean M. Horan. (2014) Love at the Office? Understanding Workplace Romance Disclosures and Reactions from the Coworker Perspective. *Western Journal of Communication*, 78(2), pp. 238–253.
- Riach, K., & Wilson, F. (2007). Don't screw the crew: Exploring the rules of engagement in organizational romance. *British Journal of Management*, 18(1), 79–92.

Abstract

Office romance bad or good? : Applying theory of planned behavior in workplace romance

Kim, Youjung
(Korea University)

The goal of this study was to apply Theory of Planned Behavior (TPB) to workplace romance in Korea. Of 250 participants (63% women and 36% men), 121 working adults and 129 undergraduates completed questionnaire which included measures of attitudes toward behavior, subjective norms, perceived behavioral control, and behavioral intentions regarding engaging in workplace romance (e.g., dating a coworker). Additionally, participants were asked to report their perceptions about workplace gossips about romance. When asked about whether they have the direct experience of having engaged in workplace romance, 31 percent of working adults indicated that they had the experience. This study found that regarding TPB, attitudes toward behavior, subjective norms, and perceived behavioral control, were all significantly associated with undergraduates' workplace romance intentions. However, only two predictors, attitude toward behavior and perceived behavioral control, were significantly related to working adults' workplace romance intentions, whereas subjective norm was not significantly related to intentions to engage in workplace romance. Additional findings showed that perceptions of colleagues and supervisors being negative about workplace romance were stronger among undergraduates than among working adults. Furthermore, compared to working adults, undergraduates were more likely to believe that people who like to gossip (i.e., gossipers at workplaces) would be positive about workplace romance (e.g., "people who like to gossip will prefer me to engage in workplace romance"). These findings may be influenced by the difference in social and workplace experiences between working adults and undergraduates. More detailed explanations of the findings and implications thereof are provided in the paper.

Keywords: workplace romance, theory of planned behavior, working adults, undergraduates, behavior intention, gossip